PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2011-2012

EMPLOI-QUÉBEC

RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ADOPTÉ LE 11 FÉVRIER 2011

PAR LE CONSEIL RÉGIONAL DES
PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE
L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rédaction :

L'équipe de la Direction régionale d'Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Conception et mise en page :

Lucie Lafleur, secrétaire de direction

Correction :

Lucie Lafleur, secrétaire de direction
Diane Lemay, secrétaire de direction

Production :

Direction régionale d'Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet
du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-550-61101-1 (imprimé)
ISBN 978-2-550-61102-8 (pdf)

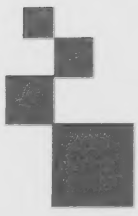


Table des matières

Table des matières 3

Avant-propos 5

Mission, vision, offre de service et cadre de gestion 7

1. Marché du travail et enjeux en Abitibi-Témiscamingue 8

1.1 Faits saillants 2010 8

1.2 Population en âge de travailler et marché du travail en 2010 8

1.3 Principaux indicateurs 2010 9

1.3.1 Selon le sexe 9

1.3.2 Selon les formes d'emploi 9

1.3.3 Selon le groupe d'âge 9

1.3.4 Selon les secteurs d'activité économique 10

1.4 Prestataires de l'assurance-emploi 11

1.5 Prestataires d'une aide financière de dernier recours 12

1.6 Perspectives sectorielles et professionnelles d'ici 2014 13

1.6.1 La demande 13

1.6.2 L'offre 13

1.6.3 L'adéquation offre et demande 13

1.7 Défis et enjeux du marché du travail 13

1.7.1 Enjeu stratégique 14

1.7.2 Nuance dans la disponibilité de la main-d'œuvre 15

1.7.3 Actions bien ciblées pour la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail 15

1.7.4 Qualification : toujours gagnante 16

1.7.5 Responsabilité accrue pour les entreprises et la main-d'œuvre 16

1.8 Secteurs d'activité économique à prioriser afin de maximiser les effets sur le marché du travail 19

1.9 Plans, stratégies et politiques gouvernementales 21

2. Orientations de l'agence Emploi-Québec 22

2.1 Enjeux, orientations et axes d'intervention 24

2.2 Stratégies régionales 2011-2012 25

2.3 Cibles de résultats régionales *préliminaires* 2011-2012 26

2.4 Cibles de résultats *préliminaires* par centre local d'emploi 27

3. Facteurs de contingence 28

4. Ressources allouées 29

4.1 Ressources humaines 29

4.2 Budget d'intervention estimé des services publics d'emploi 29

4.3 Budget des services de la solidarité sociale 30

Annexe 1 Liste des centres locaux d'emploi Abitibi-Témiscamingue 31

Annexe 2 Conseil régional des partenaires du marché du travail Abitibi-Témiscamingue 32

Notes de fin de document 33

AVANT-PROPOS

Marcel H. Jolicoeur
Président du CRPMT

Francis Riou
Directeur régional

Exercer une réelle influence sur le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, tel est l'objet de l'actuel Plan d'action régional élaboré par l'équipe d'Emploi-Québec.

L'année 2010-2011 se terminera sous le signe de la relance du marché du travail après l'important ralentissement subi l'an dernier. En effet, cette année, la région aura récupéré l'ensemble des emplois perdus l'an dernier et même davantage.

Cette conjoncture favorable entraînera le marché du travail à composer avec quelques défis, notamment des difficultés de recrutement accrues et le vieillissement de la population en âge de travailler.

C'est en tenant compte du nouveau contexte que l'actuel plan a été élaboré.

De plus, il est à noter que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a convenu de porter une attention prioritaire aux cinq stratégies suivantes :

- **Accroître nos activités d'accompagnement des personnes bénéficiant d'un parcours pour intégrer le marché du travail.**
- **Inciter les jeunes diplômés ou futurs diplômés et les personnes immigrantes à venir s'établir en région afin d'occuper des postes à pourvoir.**
- **Cibler et repérer des clientèles et leur offrir un continuum de services leur permettant d'accéder à un emploi.**
- **Sensibiliser les entreprises et organismes au potentiel lié à l'emploi d'une main-d'œuvre diversifiée (personnes immigrantes, handicapées, expérimentées, femmes, jeunes et membres des Premiers peuples) et les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.**
- **Déceler les opportunités pour développer l'emploi (innovation, développement de nouveaux marchés, diversification, exportation, entrepreneuriat, etc.).**

Ces stratégies prioritaires, comme toutes les autres, permettront à Emploi-Québec de concrétiser sa mission et ainsi de contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont celle concernant le développement de toutes les régions avec notamment, des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

L'un des grands défis d'Emploi-Québec sera de préciser et de mettre en place son nouveau modèle d'affaires dans les années à venir, modèle qui devrait permettre une meilleure utilisation des ressources.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT), par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et, finalement, par la ministre responsable de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Marcel H. Jolicoeur
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue

Francis Riou
Directeur régional
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Mission, vision, offre de service et cadre de gestion

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles,[1] Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi en vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, l'agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés et à la réduction de la pauvreté.

Cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

---

[1] La Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

1. Marché du travail et enjeux en Abitibi-Témiscamingue

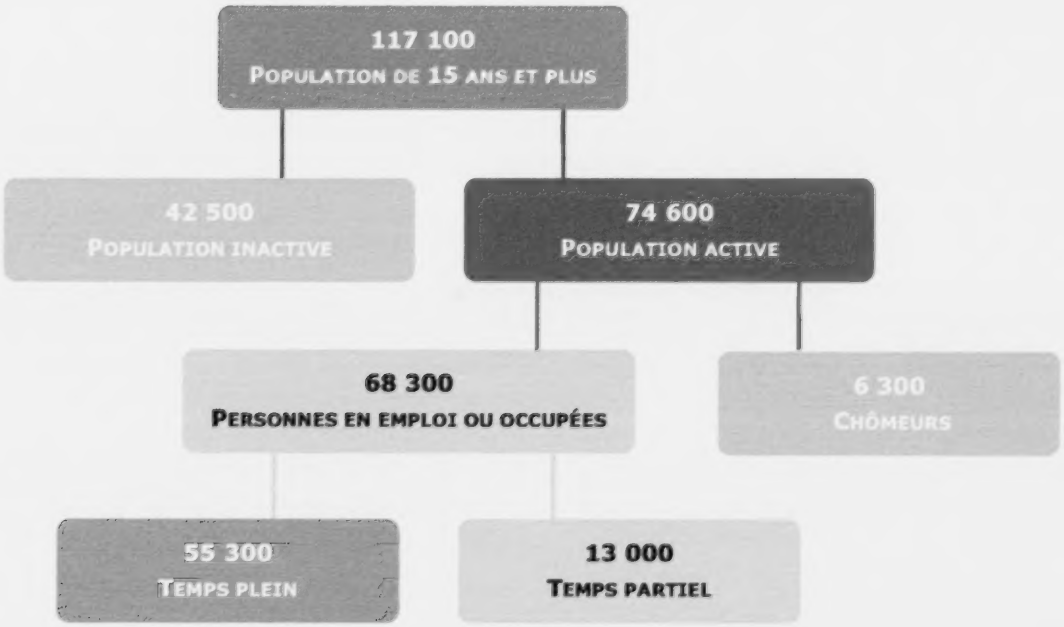
1.1 Faits saillants 2010

Après avoir connu une année 2009 plus difficile, le marché du travail a repris de la vigueur en 2010. La moyenne annuelle du nombre d'emplois au cours de l'année se chiffrait à 68 300 emplois. L'ensemble des emplois perdus en 2009 a été récupéré, soit approximativement 2 800.

La population inactive a repris confiance au marché du travail et ceci s'est traduit par une hausse du taux d'activité passant de 62,2 % à 63,7 %. Le taux d'emploi de 58,3 % enregistré effleurait le sommet historique atteint en 2008 (59 %). Le taux de chômage s'est quant à lui légèrement replié de 1,1 point de pourcentage et s'établissait à 8,4 %.

Le développement minier et le secteur de la construction ont démontré une effervescence et ont eu un impact dans le secteur des services. La région s'est distinguée des autres régions ressources au Québec et figurait parmi les premières sur le plan de la performance des indicateurs du marché du travail. Toutefois, certains territoires de la région sont demeurés plus favorisés que d'autres et ont davantage profité de cette croissance.

1.2 Population en âge de travailler et marché du travail en 2010



1.3 PRINCIPAUX INDICATEURS 2010[ii]

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Taux d'activité	63,7 %	65,4 %
Hommes	*69,3 %*	*70,0 %*
Femmes	*58,1 %*	*60,9 %*
Taux de chômage	8,4 %	7,9 %
Hommes	*10,5 %*	*8,9 %*
Femmes	*5,9 %*	*6,9 %*
Taux d'emploi	58,3 %	60,2 %
Hommes	*62,0 %*	*63,8 %*
Femmes	*54,6 %*	*56,7 %*

1.3.1 SELON LE SEXE

Les emplois étaient occupés à 53 % par les hommes et 47 % par les femmes. Le taux d'emploi des femmes a progressé de 1,9 point de pourcentage au cours de la dernière année et il se chiffrait à 54,6 % en 2010, comparativement à 52,7 % en 2009. Celui des hommes s'est amélioré de 2,1 points de pourcentage et se situait à 62,0 %. L'écart entre le taux d'emploi des femmes et des hommes est demeuré stable. Le taux de chômage s'est replié davantage du côté des hommes.

1.3.2 SELON LES FORMES D'EMPLOI

La proportion des emplois à temps plein était de 80 % et celle à temps partiel de 20 %. En 2010, 60 % des emplois à temps plein, soit ceux ayant subi le plus de pertes en 2009, ont été récupérés. Le travail à temps partiel était majoritairement occupé par les jeunes 15-24 ans (5 300) et les travailleurs âgés de 45 ans et plus (5 700). Les femmes occupaient 69 % des emplois à temps partiel, comparativement à 31 % chez les hommes.

1.3.3 SELON LE GROUPE D'ÂGE

Entre 2009 et 2010, le marché du travail a favorisé les jeunes 15-29 ans qui ont vu leur taux d'emploi passer de 61 % en 2009 à 66,4 % en 2010. Toujours en 2010, les jeunes de la région affichaient un taux d'emploi plus élevé que l'ensemble du Québec (58,2 %). Les travailleurs âgés de 60 à 64 ans démontraient également une progression de leur présence sur le marché du travail et ils enregistraient un taux d'emploi de 36,1 %, comparativement à 24,4 % en 2009. Le taux d'emploi de ce groupe d'âge au Québec, en 2010, se situait à 39,4 %.

1.3.4 Selon les secteurs d'activité économique

Emploi par industrie 2006-2010[III]

	2006	2007	2008	2009	2010
			K*		
Ensemble des industries	67	66,9	68,3	65,5	68,2
Secteur de la production de biens	***18,7***	***19,8***	***20***	***17,6***	***18,4***
Agriculture	–	–	–	–	–
Foresterie, pêche, mine et extraction de gaz	9,3	9,1	8,2	7,3	6,9
Services publics	–	–	–	–	–
Construction	2,7	2,9	2,9	2,3	2,8
Fabrication	6	6	6,6	6,4	7,3
Secteur des services	***48,4***	***47,1***	***48,3***	***47,9***	***49,8***
Commerce	12,2	11,8	11,4	10,6	13,3
Transport et entreposage	3,6	3,3	2,8	3,5	3,2
Finance, assurances, immobilier et location	2,4	1,9	2,3	2	2,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,4	2	2,1	2,9	2,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	2,6	1,9	2,8	2,1	2,3
Services d'enseignement	5,3	4,1	3,6	4,9	4,4
Soins de santé et assistance sociale	10,1	9,6	9,6	9,9	9,8
Information, culture et loisirs	–	1,6	2,3	2,4	–
Hébergement et restauration	3,8	4,5	4,3	3,9	4,6
Autres services	1,5	2,9	3,6	3	2,4
Administration publique	3,2	3,4	3,6	2,7	3,1

Note : Le signe « – » signifie une donnée non disponible puisqu'une population inférieure à 1 500 représente une estimation non fiable.

* En milliers.

Un peu plus du quart des emplois se localisait dans le secteur de la production de biens (primaire et secondaire) et les trois quarts dans le secteur des services. Dans la région, la proportion d'emplois dans le secteur de la production de biens (27 %) était plus élevée que celle de l'ensemble du Québec (22 %).

Au cours de la dernière année, il s'est créé 800 emplois dans le secteur de la production de biens et 1 900 dans le secteur des services. Celui-ci a ainsi gagné du terrain puisque moins de 35 % des emplois perdus dans le secteur de la production de biens ont été retrouvés.

Le secteur des mines est venu atténuer la faible croissance de l'industrie de la foresterie et minimiser l'impact sur les emplois de ce regroupement sectoriel. Le secteur de la construction fut un secteur moteur de la reprise. Le secteur de la fabrication a également participé à la hausse des emplois, notamment dans la fabrication de produits métalliques et de machines liées au développement minier.

Les plus fortes croissances d'emplois ont été enregistrées dans le secteur du commerce de gros et de détail. Les secteurs hébergement et restauration ainsi que finance, assurances, immobilier et location ont aussi contribué à la création d'emplois.

1.4 PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

	Abitibi-Témiscamingue		Québec	
	2009	2010	2009	2010
Prestataires de l'assurance-emploi[iv]	**9 940**	**8761**		
Hommes	72 %	69 %	66 %	66 %
Femmes	28 %	31 %	34 %	34 %
15-24 ans	11 %	10 %	10 %	10 %
25-34 ans	20 %	19 %	22 %	22 %
35-44 ans	20 %	18 %	22 %	21 %
45-54 ans	30 %	30 %	27 %	27 %
55-64 ans	18 %	20 %	16 %	17 %
65 ans et plus	2 %	3 %	2 %	2 %
Nouveaux demandeurs	23 %	20 %	33 %	32 %
Prestataires occasionnels	22 %	18 %	22 %	21 %
Prestataires fréquents	12 %	10 %	8 %	7 %
Prestataires occasionnels saisonniers	13 %	14 %	10 %	10 %
Prestataires fréquents saisonniers	31 %	37 %	28 %	29 %

Le nombre de prestataires a connu une baisse annuelle en 2010. Les hommes représentaient 69 % des prestataires et les femmes 31 %. Le groupe des 45-54 ans constituait celui comptant le plus grand nombre de prestataires. Une amélioration du marché du travail a eu une incidence quant à la proportion de nouveaux demandeurs, tandis que la hausse de prestataires fréquents saisonniers s'explique par la croissance de secteurs d'activité où l'on retrouve une forte proportion d'emplois saisonniers et par la persistance des difficultés du secteur primaire.

1.5 PRESTATAIRES D'UNE AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS

	Abitibi-Témiscamingue		Québec	
	2009	2010	2009	2010
Adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans[v]	6512	6107	369 829	366 842
Aide sociale (sans contraintes ou avec contraintes temporaires)	55 %	54 %	62 %	62 %
Hommes	53 %	52 %	52 %	52 %
Femmes	47 %	48 %	48 %	48 %
Moins de 21 ans à 24 ans	11 %	11 %	11 %	11 %
De 25 à 34 ans	23 %	22 %	23 %	23 %
De 35 à 44 ans	19 %	19 %	24 %	23 %
De 45 à 54 ans	24 %	24 %	23 %	23 %
55 ans et plus	23 %	24 %	19 %	20 %
Scolarité primaire	9 %	9 %	7 %	7 %
Sec. I à sec. IV	49 %	50 %	37 %	38 %
Sec. V	18 %	19 %	19 %	19 %
Collégial et universitaire	6 %	6 %	11 %	12 %
Inconnue	18 %	16 %	26 %	24 %
Solidarité sociale (avec contraintes sévères)	45 %	46 %	38 %	38 %
Taux d'assistance sociale[vi] (18-64 ans, 2008)	7 %	*6,6 %*	*7,4 %*	*7,3 %*

Le nombre de prestataires adultes de l'aide de dernier recours a enregistré un recul au cours de la dernière année. La région enregistrait une variation annuelle négative plus marquée que l'ensemble du Québec. Les prestataires sans contraintes ou avec contraintes temporaires représentaient 54 % de l'ensemble des prestataires et les prestataires avec contraintes sévères correspondaient à 46 %, comparativement à 38 % pour l'ensemble du Québec. La proportion des groupes selon le sexe est demeurée stable. La proportion des prestataires âgés de 55 ans et plus est plus élevée en région que dans l'ensemble du Québec. La majorité des prestataires sont ceux dont le niveau de scolarité se situait entre un secondaire I et un secondaire IV. Une proportion de 38 % des prestataires cumule 10 ans et plus de présence à l'aide de dernier recours.

1.6 PERSPECTIVES SECTORIELLES ET PROFESSIONNELLES D'ICI 2014

1.6.1 LA DEMANDE

La demande de main-d'œuvre représentera plus de 11 000 emplois d'ici 2014. Celle-ci est due à la croissance de l'emploi, soit la création de près de 2 500 emplois et la prévision de plus ou moins 9 000 départs à la retraite.[vii]

Nous observerons une croissance dans certains secteurs d'activité comme l'extraction minière, la construction, le transport et l'entreposage, les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et assistance sociale ainsi que l'hébergement et la restauration.

Les professions offrant des perspectives favorables se retrouveront dans plusieurs genres de compétences, soit affaires, finance et administration, santé, sciences sociales et enseignement ainsi que métiers, transport et machinerie et elles nécessiteront majoritairement une formation professionnelle et technique.[viii]

1.6.2 L'OFFRE

Les jeunes de moins de 25 ans qui ne sont pas encore actifs sur le marché du travail, les chômeurs ainsi que les personnes de 65 ans et plus répondront en majorité à cette demande, et ce, dans une proportion de plus de 90 %.

1.6.3 L'ADÉQUATION OFFRE ET DEMANDE

Les réalités démographiques exercent une tangible pression sur le marché du travail quant à la disponibilité de la main-d'œuvre. Cependant, on ne parle pas de pénurie de main-d'œuvre pour l'instant, mais plutôt de rareté de main-d'œuvre dans certaines professions, de difficultés accrues de recrutement dans les entreprises causées par le manque de candidats qualifiés et de problèmes de rétention liés au roulement et à la mobilité professionnelle. En 2014, le taux de chômage devrait glisser sous la barre des 8 %.[ix]

1.7 DÉFIS ET ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La demande de main-d'œuvre est importante dans la région. Certaines clientèles sous-représentées en matière d'emploi telles que les personnes âgées de 55 ans et plus, les personnes immigrantes, les femmes et les membres des Premiers peuples pourraient contribuer davantage à l'offre de main-d'œuvre.

Personnes sous-représentées	Taux d'emploi[x]	
	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Membres des Premiers peuples (2006)	41,9 %	51,3 %
Femmes	54,6 %	56,7 %
Handicapées (2006)	26,0 %	27,7 %
Âgées de 55 ans et plus	26,8 %	29,1 %
Immigrantes (2006)	42,0 %	59,3 %
Abitibi-Témiscamingue	58,3 %	60,2 %

1.7.1 ENJEU STRATÉGIQUE

Le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue, de même qu'au Québec, fait face, entre autres, à un **enjeu** majeur qui est la **coexistence entre** :

- le chômage et le sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs d'activité économique et territoires dévitalisés,

  et

- les difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises.

Ces difficultés de recrutement dans les entreprises entraînent une série d'ajustements, notamment une hausse des salaires et par conséquent, des coûts de production et un investissement accrus dans la formation. Les entreprises compensent par des gains de productivité et les moins productives cessent leurs activités. La main-d'œuvre libérée est redéployée vers des secteurs plus productifs et à plus forte valeur ajoutée.

Les professions à volume d'emplois élevé telles que vendeurs, caissiers, serveurs et préposés à l'entretien ménager, issues des secteurs de l'hébergement, de la restauration ainsi que du commerce figurent parmi les difficultés de recrutement les plus répandues, notamment en raison du roulement de personnel.

D'importantes difficultés de recrutement sévissent également pour les professions à petit volume d'emplois, mais dont l'apport est stratégique au développement de leur secteur d'activité. C'est le cas, entre autres, des ingénieurs civils, ingénieurs miniers et ingénieurs mécaniciens, des techniciens en arpentage, des technologues en radiation médicale et des électromécaniciens.

Les conséquences le plus souvent mentionnées découlant des difficultés de recrutement sont la réorganisation du travail, l'obligation de former les employés en place et l'embauche de candidats moins qualifiés.[xi]

1.7.2 Nuance dans la disponibilité de la main-d'œuvre

Il faut bien distinguer la nature et les causes des difficultés de recrutement et agir de manière ciblée pour atténuer ces difficultés. La demande élevée dans une profession, alors qu'il y a des personnes en chômage et disponibles dans cette même profession en région, relève davantage de la responsabilité des entreprises concernées, tandis que l'absence d'une main-d'œuvre disponible en région dans une profession peut entraîner de lourdes conséquences et avoir des impacts sur le maintien ou la création d'emplois en région. L'appel à la sous-traitance est considéré comme une conséquence pour 70 % des entreprises du regroupement « fabrication autre qu'alimentaire, bois et première transformation des métaux » et pour 44,5 % du secteur « mines et première transformation des métaux ». La perte d'un contrat est une conséquence largement identifiée par le regroupement « services publics et construction » avec 68,9 % des mentions. Cette inadéquation doit être davantage priorisée considérant ces effets.[xii]

Dans ce contexte, des **défis** importants sont à relever par les entreprises et la main-d'œuvre.

1.7.3 Actions bien ciblées pour la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail

Les partenaires reconnaissent que l'emploi est la première solution pour assurer la sécurité économique et l'inclusion sociale des personnes. Le défi d'Emploi-Québec est de soutenir les clientèles sous-représentées en terme de nombre sur le marché du travail et celles ayant certains obstacles pour y parvenir. Leurs problématiques d'intégration sont variées et les actions doivent être par conséquent très ciblées. Ces clientèles ont toutefois le même besoin, soit celui d'être accompagnées pour accéder au marché du travail. Par ailleurs, la clientèle a également une responsabilité quant à son intégration socioprofessionnelle au marché du travail.

Les membres des Premiers peuples, les personnes de 45 ans et plus et les immigrants font surtout l'objet de discrimination et de préjugés de la part du marché du travail. Des interventions sont à faire pour valoriser ces clientèles, leurs compétences et surtout la richesse de leur diversité.

Pour ce qui a trait aux personnes présentant un handicap, il est essentiel qu'une analyse fine des barrières à leur intégration à l'emploi soit dressée pour chaque personne selon son handicap. La région se rapproche de l'ensemble du Québec pour ce qui est de l'insertion en emploi de sa main-d'œuvre présentant un handicap.

En ce qui concerne les jeunes non scolarisés (décrocheurs), notre attention et notre action sont essentielles dans le développement de leur employabilité. Afin de faciliter leurs démarches d'intégration au marché du travail, diverses alternatives d'insertion doivent être explorées. La préparation de cette future main-d'œuvre débute, entre autres, par la formation de base puisque celle-ci est nécessaire à l'acquisition de nouvelles compétences tout au long d'une vie active.

Les entreprises ont aussi une responsabilité pour la réussite éducative et la persévérance scolaire en favorisant la formule d'alternance travail-études ou tout autre type d'aménagement favorisant celles-ci (horaire réduit pendant les examens, respect des disponibilités, etc.)

1.7.4 QUALIFICATION : TOUJOURS GAGNANTE

Le marché du travail nécessitera toujours divers niveaux de qualification. Les tendances démontrent que le nombre d'emplois de niveau professionnel, c'est-à-dire requérant un diplôme universitaire et celui de niveau technique, demeure stable et que les emplois exigeant peu de qualifications perdent du terrain.

Plus de 65 % des entreprises exigent une scolarité minimale à l'embauche. La raison le plus souvent évoquée pour expliquer les difficultés de recrutement est le manque de candidats qualifiés.[xiii]

L'obtention d'un premier diplôme ou d'une qualification de niveau secondaire ou professionnel est un objectif à atteindre pour la majorité des personnes afin qu'elles répondent aux besoins des emplois offerts par les entreprises et pour que leurs perspectives d'emploi soient raisonnablement positives à court et à long terme.[xiv] Les établissements de la région exigent de leurs nouveaux travailleurs surtout des compétences techniques (64,1 %), des compétences de base (63,6 %) et des compétences interpersonnelles (61,0 %).[xv] En plus de posséder les compétences de base, **la main-d'œuvre** doit maintenir celles-ci à jour, car elles deviennent rapidement désuètes dans un marché du travail très compétitif.

En plus de ces différentes compétences, la main-d'œuvre doit faire preuve de savoir-être, compétence maintes fois exprimée par les entreprises.

1.7.5 RESPONSABILITÉ ACCRUE POUR LES ENTREPRISES ET LA MAIN-D'ŒUVRE

MEILLEURES PRATIQUES EN RESSOURCES HUMAINES (RH)

Il n'est plus suffisant pour **les entreprises** d'augmenter les investissements liés au recrutement, il faut rendre plus attractifs certains emplois et surtout s'ouvrir davantage aux opportunités d'embaucher des personnes désavantagées par rapport au marché du travail. Ces personnes représentent un bassin de recrutement important parce que, soit leur taux d'emploi est inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs au Québec, soit ils ont certains obstacles pour intégrer le marché du travail (déficit de formation, de compétences, préjugé, discrimination, handicap, etc.).

Les entreprises doivent donc développer des pratiques RH plus adaptées pour accueillir cette main-d'œuvre, telles que la flexibilité des horaires de travail, la gestion de la diversité, la mixité des équipes, l'allègement et l'aménagement des tâches et surtout le développement de leurs compétences. Une gestion prévisionnelle de main-d'œuvre permettant d'identifier les besoins en recrutement pour les postes d'entrée, en encourageant notamment la promotion à l'interne, permettrait à cette main-d'œuvre éloignée et souvent moins scolarisée de contribuer au marché du travail et de répondre à des besoins réels et plus adaptés de main-d'œuvre dans les entreprises. En plus de ce nouveau regard sur l'embauche, les entreprises devront intéresser leurs travailleurs expérimentés à demeurer plus longtemps à l'emploi, cette catégorie de main-d'œuvre étant souvent très qualifiée. En plus de pallier les besoins de recrutement, cette rétention des travailleurs plus âgés dans les entreprises favorisera un transfert de compétences vers de nouvelles recrues. Une bonne gestion des équipes, notamment intergénérationnelles, constituera un atout dans les pratiques gagnantes d'attraction et de rétention, tant pour les jeunes employés que pour les travailleurs expérimentés.

Augmentation de la productivité

Les employeurs doivent compenser la rareté de main-d'œuvre par des façons de faire plus efficaces et investir pour moderniser leurs moyens de production. Une augmentation de la productivité[2] des entreprises de notre région contribue à maintenir et à créer des emplois, ce qui est justement l'effet recherché par Emploi-Québec. Les innovations organisationnelles, la disponibilité et l'accès à une main-d'œuvre qualifiée, la qualité du management et des équipes de travail, le développement des compétences, la préparation de la relève, la souplesse de l'organisation du travail, etc., sont des déterminants importants de la productivité. Or, plusieurs entreprises ne paraissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que peut jouer l'adoption de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines sur leur productivité.

Déploiement de la main-d'œuvre qualifiée

Considérant que plus de la moitié des besoins en main-d'œuvre seront comblés par les jeunes, il est essentiel d'avoir une stratégie structurée pour intéresser cette main-d'œuvre étudiant à l'extérieur, aux emplois offerts dans notre région. En effet, la main-d'œuvre qualifiée, disponible au Québec, doit être déployée efficacement dans toutes les régions (surqualification des personnes en emploi dans certaines régions centrales du Québec). En plus de contribuer au redressement de notre solde migratoire interrégional, l'attraction en Abitibi-Témiscamingue d'une main-d'œuvre qualifiée (jeunes diplômés, immigrants) permettant de pourvoir des postes stratégiques dans notre économie est un grand défi auquel Emploi-Québec doit s'affairer.

---

[2] Le Québec accuse un retard important en terme de productivité, notamment en raison du sous-investissement privé en machines et en équipement, de la proportion plus élevée des emplois dans des industries à faible valeur ajoutée, de la présence importante d'entreprises de petite taille et d'une part considérable de main-d'œuvre ne possédant pas les compétences de base.

L'action concertée des différents acteurs pour faire venir en région des personnes immigrantes devrait être au cœur d'une stratégie solide d'attraction. Une grande majorité des immigrants qui arrivent au Québec s'installe dans la grande région de Montréal. Ces personnes sont généralement qualifiées, car elles sont sélectionnées par le Québec à partir d'une grille qui favorise cette qualification. La volonté de la population et des entreprises de la région à accueillir et à embaucher cette main-d'œuvre est déterminante dans le succès d'une telle stratégie. Des résultats concrets devront être atteints en terme d'attraction et de rétention de cette main-d'œuvre immigrante.

Information sur le marché du travail (IMT) à s'approprier

L'information sur le marché du travail est essentielle, tant pour les entreprises que pour la main-d'œuvre, pour prendre des décisions judicieuses au regard des emplois, des compétences, des secteurs d'activité économique, des projets d'investissement en région, etc. Une utilisation maximale de cette information permet de s'ajuster, de demeurer à jour et de favoriser un retour rapide sur le marché du travail. Le défi des acteurs du marché du travail est de tenir à jour cette information, de la diffuser et de promouvoir ces outils indispensables que sont l'IMT en ligne et le Placement en ligne (PEL).

Tendre vers l'adéquation formation-emploi

L'adéquation formation-emploi et plus globalement, l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, devraient faire l'objet d'une grande attention de la part des intervenants régionaux. Certaines réalités favorisent cette inadéquation telles que l'absence de plusieurs programmes de formation, le peu de mobilité dans certains territoires, tant pour l'emploi que pour les formations, la faible utilisation des mécanismes de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et d'autres stratégies d'apprentissage en milieu de travail, le décrochage scolaire, l'investissement encore timide des entreprises en formation de base et en formation continue, etc. Ainsi, comme nous ne pouvons attendre de l'État qu'il puisse répondre aux besoins particuliers de chacune des entreprises présentes au Québec, les milieux de travail doivent assurer un rôle de premier plan dans l'acquisition et le développement des compétences.

Soutien à la mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité professionnelle, sectorielle et géographique peut jouer un rôle de calibrage pour combler les écarts de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur un territoire ou dans une région. Si elle est encadrée par des mécanismes de reconnaissance des compétences et des acquis ainsi que par de la formation d'appoint rapidement déployée, elle peut certainement combler des besoins quantitatifs urgents. Une attention particulière doit être apportée au travail saisonnier.

DÉFIS DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le rôle que peut jouer chacun des partenaires du marché du travail pour tendre vers l'adéquation formation-emploi est souvent déterminant dans la réponse adaptée et sur mesure que peut se donner la région, par exemple, dans le déploiement de la main-d'œuvre qualifiée, dans la diversité des modes de formation (importation de formations, référence plus spécifique dans certaines formations données à l'extérieur de la région, etc.) et dans le soutien intrarégional à la mobilité de la main-d'œuvre. Des actions innovantes et souvent hors des sentiers battus ont donné à plusieurs reprises de forts bons résultats en Abitibi-Témiscamingue par le passé.

1.8 SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE À PRIORISER AFIN DE MAXIMISER LES EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Il est essentiel de se questionner sur les secteurs d'activité économique à desservir en priorité afin d'augmenter notre impact sur l'emploi. L'exposition ou non des secteurs (ou secteurs connexes) à la concurrence internationale, interprovinciale ou interrégionale, la tendance économique du secteur et les difficultés de recrutement dans un secteur lié à la rareté d'une main-d'œuvre qualifiée en région devraient guider nos actions.

En premier lieu, en situation de concurrence régionale (et pire encore, locale), une hausse de la part de marché d'une entreprise se fera au détriment d'une autre entreprise de la région, alors qu'exposée à la concurrence extérieure, une hausse de la part de marché se traduira par une **hausse** de la demande finale et **de l'emploi** en région. Les secteurs d'activité les plus exposés à la croissance extrarégionale sont les secteurs primaire et secondaire et certains services comme le transport, le commerce de gros, la culture ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques.

En second lieu, l'investissement et **le maintien** en emploi des travailleurs dans les secteurs **en déclin** sont plus risqués, sauf pour les entreprises de ces secteurs qui possèdent un plan de relance solide et dynamique. À ce titre, notons les secteurs agroalimentaire et forestier.

Les opportunités de **création** d'emplois présentes dans les secteurs en **croissance** sont notables et stratégiques, car elles génèrent souvent des gains additionnels d'emplois indirects. Les secteurs d'activité en croissance sont l'extraction minière, la construction, le transport et l'entreposage, les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et assistance sociale ainsi que l'hébergement et la restauration.

En troisième lieu, la difficulté des entreprises de certains secteurs à prendre de l'expansion, faute de main-d'œuvre qualifiée disponible en région, est une situation qui devrait faire l'objet d'une **priorisation additionnelle**. En effet, cette situation entraîne potentiellement une perte de l'emploi au profit d'entreprises situées à l'extérieur de la région. À ce titre, notons le secteur minier et les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que le secteur de la construction.

De plus, les interventions concertées ont davantage d'impact sur l'économie et le marché du travail que les actions isolées. Ainsi, le consensus et les investissements des différents intervenants régionaux et locaux sont déterminants pour établir s'il y a vraiment un appui des partenaires. Dans cet esprit, les secteurs visés par les diverses stratégies gouvernementales ou priorisés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) ou le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) sont automatiquement retenus. Il en est de même pour les trois démarches régionales soutenues dans le cadre de la démarche ACCORD, à savoir :

- Techno-mines souterraines
- Systèmes de construction en bois
- Agriculture nordique axée sur la production bovine

1.9 Plans, stratégies et politiques gouvernementales

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend rester vigilante et maintenir sa contribution aux priorités gouvernementales et ministérielles visant ses clientèles dans les plans, stratégies et politiques suivants :

- Forum sur le développement social et économique des Premières nations
- Entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles
- Le nouvel espace économique du Québec et mobilité de la main-d'œuvre
- Plan de soutien à l'intention du secteur forestier
- Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015
- Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique 2009-2014
- Plan d'action éducation, emploi et productivité
- Plan d'aménagement de l'offre de la formation professionnelle, technique et universitaire
- Plan gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif
- Plan d'action en faveur du secteur manufacturier
- Plan Nord
- Stratégie d'action jeunesse 2009-2014
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées
- Stratégies à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus
- Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine de 2009
- Stratégies gouvernementales de développement durable
- Stratégie minérale du Québec
- Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation 2010-2013
- Stratégie pour le développement de toutes les régions
- Stratégie gouvernementale de développement économique
- Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait »
- Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue

2. Orientations de l'agence Emploi-Québec

En 2011-2012, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue structurera ses interventions autour des cinq orientations suivantes :

1. Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi

   Emploi-Québec poursuivra ses interventions afin d'aider les chômeurs et les chômeuses, les personnes à risque de perdre leur emploi, les secteurs d'activité et les entreprises en difficulté à la suite de la récession. Les interventions viseront également à soutenir la relance de l'emploi.

2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes

   Bien qu'une grande partie des chômeuses et des chômeurs soient relativement autonomes face à leur intégration au marché du travail, un nombre significatif risque de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Emploi-Québec visera notamment à mettre en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de faible taux d'activité et de sous-emploi qui affectent plus particulièrement certaines clientèles. Une attention particulière sera portée à la mobilisation et à l'accompagnement des clientèles aptes au travail de l'assistance sociale et des prestataires de l'assurance-emploi, à l'attraction, à l'intégration à l'emploi et à la rétention de la main-d'œuvre immigrante ainsi qu'à l'amélioration du taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus et des membres des Premiers peuples.

   En raison des difficultés accrues de recrutement, Emploi-Québec sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important afin d'aider les entreprises à accueillir une main-d'œuvre plus éloignée du marché du travail ou sous-employée.

3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements

   Les pressions à la hausse sur les conditions de travail, dont les salaires, occasionnées par la rareté grandissante de la main-d'œuvre, la vigueur de la devise canadienne par rapport au dollar américain et la compétition accrue des pays à faible coût de main-d'œuvre sont autant d'éléments qui solliciteront la capacité des entreprises à s'adapter aux changements. Afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité, les entreprises devront chercher à accroître leur productivité.

   Emploi-Québec sera donc appelée à accompagner les entreprises dans leur quête d'une productivité accrue en intervenant sur la dimension liée à sa mission, soit la gestion des ressources humaines. Elle visera ainsi à favoriser la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements en soutenant notamment le développement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre et l'optimisation des pratiques de gestion des ressources humaines.

4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière

Afin de poursuivre les efforts de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Québec s'est doté d'un second plan en la matière, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : Le Québec mobilisé contre la pauvreté, coordonné par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Emploi-Québec collaborera avec les partenaires régionaux à l'atteinte des objectifs de ce plan en intervenant notamment auprès des parents prestataires de l'aide sociale dans le cadre de la stratégie Générations.

5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Emploi-Québec mise sur l'optimisation de ses services et sur la transformation de son modèle d'affaires pour s'adapter à un environnement marqué par des mutations profondes du marché du travail. Le renouvellement du modèle d'affaires s'appuiera sur les forces d'Emploi-Québec, soit la gestion sur une base partenariale, la gestion décentralisée de ses interventions et sa gestion par résultats. Emploi-Québec en Abitibi-Témiscamingue veut donner une valeur ajoutée à ses interventions en travaillant en complémentarité avec l'offre de service de ses partenaires.

Les tableaux illustrés aux points 2.1 et 2.2 présentent les enjeux et les orientations nationaux ainsi que les axes et les stratégies retenues par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue. Ces dernières guideront l'action d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au cours de la prochaine année.

De plus, selon le principe de gestion par résultats, les actions qui seront entreprises auront une incidence sur l'atteinte des cibles rattachées à chacun des inditateurs présentés au point 2.3.

2.1 Enjeux, orientations et axes d'intervention

Enjeux	Orientations	Axes
Risque que les personnes en chômage à la suite de la récession demeurent sans emploi de façon prolongée	**Orientation 1** Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi	**1.1** Les mesures d'aide aux personnes et aux entreprises en difficulté suite à la récession
		1.2 Les mesures de soutien à la relance de l'emploi en région
Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi : chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés	**Orientation 2** Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	**2.1** La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi
		2.2 Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement
		2.3 L'intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide ponctuelle
		2.4 L'intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée
	Orientation 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	**3.1** Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre
		3.2 Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises
		3.3 La mobilité de la main-d'œuvre
La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	**Orientation 4** Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	**4.1** La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale par l'emploi
		4.2 La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail	**Orientation 5** Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	**5.1** L'apport du partenariat
		5.2 La réorganisation de la prestation de service

STRATÉGIES

1.1.1	Rediriger la main-d'œuvre oeuvrant dans les secteurs en déclin vers les secteurs en croissance (reclassement, réorientation et recyclage), ce qui offre une mobilité intersectorielle.
1.1.2	Accompagner les entreprises dans leur projet de **relance** ou de restructuration (diagnostics et formation).
1.2.1	Déceler les opportunités pour développer l'emploi (innovation, développement de nouveaux marchés, diversification, exportation, entrepreneuriat, etc.).
1.2.2	Accompagner les projets **créateurs** d'emploi.

2.1.1	**Cibler** et **repérer** des clientèles et leur offrir un continuum de services leur permettant d'accéder à un emploi.
2.1.2	Accroître nos activités d'**accompagnement** des personnes bénéficiant d'un parcours pour intégrer le marché du travail.
2.2.1	Faciliter l'**arrimage** entre les chercheurs d'emploi et les postes à pourvoir des entreprises, notamment en mettant en œuvre le projet PELlico.
2.2.2	Exposer systématiquement toutes les clientèles individus et entreprises aux services d'IMT en ligne et de Placement en ligne (PEL).
2.3.1	Inciter les jeunes **diplômés** ou futurs diplômés et les personnes immigrantes à venir s'établir en Abitibi-Témiscamingue afin d'occuper les postes à pourvoir (ex. : Place aux jeunes, stages, emplois d'été, Passerelle, VAT, PEL international).
2.3.2	Finaliser le parcours des individus référés à la mesure de formation pour leur intégration en emploi.
2.4.1	Sensibiliser les entreprises et organismes au potentiel lié à l'emploi d'une main-d'œuvre diversifiée (personnes immigrantes, handicapées, expérimentées, femmes, jeunes et membres des Premiers peuples) et les accompagner dans l'adaptation de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
3.1.1	Soutenir les entreprises dans **la planification** de leurs besoins de compétences (GPMO, PDRH) et aider davantage celles qui veulent développer les compétences de la clientèle éloignée ou sous-représentée en matière d'emploi.
3.1.2	Accompagner, en collaboration avec les comités sectoriels, les entreprises qui veulent **développer** et **reconnaître** les compétences de leur main-d'œuvre, notamment lorsque l'**offre de formation** n'est **pas présente** en région (ex. : portes et fenêtres, transformation du bois, mines, construction).
3.2.1	Aider les entreprises qui veulent augmenter leur productivité et leur capacité à s'adapter aux changements par l'amélioration de leurs pratiques en gestion des ressources humaines.
3.2.2	Accompagner davantage les superviseurs de premier niveau dans leur gestion des ressources humaines.
3.3.1	Analyser et documenter la mobilité **interprofessionnelle** et **intersectorielle** afin de définir des stratégies de développement des compétences de la main-d'œuvre disponible (continuum de formation, Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre [RCMO], Reconnaissance des acquis et des compétences [RAC]).
3.3.2	Bien saisir les défis et les opportunités de notre région en matière de mobilité **interrégionale**, **interprovinciale** et **internationale** de la main-d'œuvre et définir les actions à mettre en œuvre.

4.1.1	Poursuivre la mise en œuvre des stratégies d'intervention locales auprès des parents prestataires de l'aide sociale dans le cadre de la stratégie Générations.
4.2.1	Contribuer à la mise en œuvre du Plan d'action pour les priorités partagées en développement social de l'Abitibi-Témiscamingue.

5.1.1	Donner une valeur ajoutée au partenariat en s'assurant d'une **complémentarité** des offres de service existantes chez les différents partenaires.
5.1.2	Définir les écarts entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation actuelle disponible en région et trouver, avec les partenaires, des solutions afin d'assurer une meilleure adéquation formation/emploi.
5.2.1	Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services à la clientèle, particulièrement en revoyant le modèle d'affaires d'Emploi-Québec.

2.3 Cibles de résultats régionales *préliminaires* 2011-2012

Indicateur 2011-2012	Cible régionale 2011-2102
Services d'emploi aux individus	
▪ Nouveaux participants, total	6 963
▪ Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	3 864
▪ Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	1 696
▪ Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	791
▪ Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	3 892
▪ Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 279
Services d'emploi aux entreprises	
▪ Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	420
▪ Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (CDRCMO)	100
Services de la solidarité sociale	
Qualité des services	
▪ Délai moyen de traitement des nouvelles demandes à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
▪ Proportion de plaintes avec recommandation de modifications	25 %
▪ Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %
Aide à la personne	
▪ Sorties totales	1 146

2.4 Cibles de résultats *préliminaires* par centre local d'emploi

Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2010-2011
Services d'emploi aux individus						
1 090*	1 833*	823*	1 050*	1 828*	339*	7 750
605*	1 017*	457*	582*	1 015*	188*	4 189
266*	447*	200*	255*	445*	83*	1 778
124*	208*	93*	119*	208*	39*	800
609*	1 025*	460*	587*	1 022*	189*	4 588
200*	337*	152*	193*	335*	62*	1 688
Services d'emploi aux entreprises						
66*	111*	50*	63*	110*	20*	450
16*	26*	12*	15*	26*	5*	108
Services de la solidarité sociale						
Qualité des services						
10	10	10	10	10	10	10
25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %
Aide à la personne						
179*	302*	135*	173*	301*	56*	1 323

* Peut différer de plus ou moins un (1) en raison de l'arrondissement de certaines données.

3. Facteurs de contingence

Il est important de préciser que certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent plan d'action. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent plan d'action sont préliminaires et seront revues au plus tard au mois de septembre 2011. Elles pourraient faire l'objet d'ajustements pour tenir compte notamment des résultats effectifs de 2010-2011, des ressources allouées à Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue et des prévisions économiques révisées pour 2011-2012.

4. Ressources allouées

4.1 Ressources humaines

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte six centres locaux d'emploi (CLE) pour offrir ses services aux individus et aux entreprises de son territoire. Le bureau régional, par ses fonctions de développement de l'information sur le marché du travail, de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les centres locaux de la région.

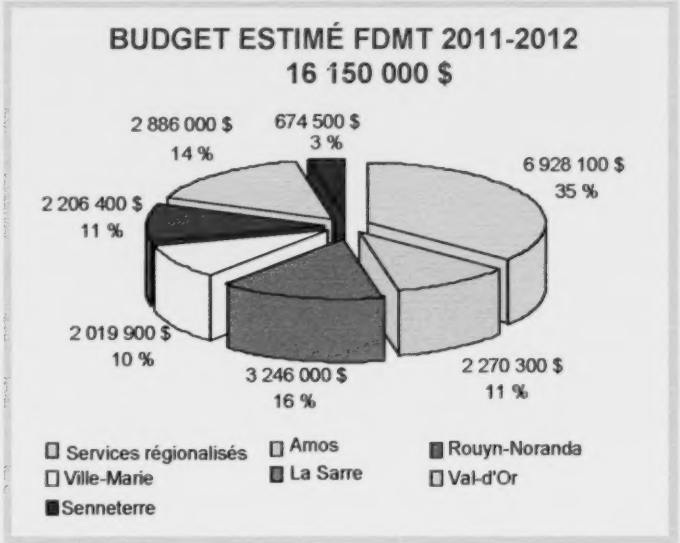
4.2 Budget d'intervention estimé des services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2011-2012 est estimé à 16 150 000 $. Il s'agit d'une baisse de quelque 3,5 millions par rapport à 2010-2011. Cet ajustement est dû à la fin des mesures exceptionnelles supplémentaires visant à réduire les effets de la récession, sommes prévues pour une période de deux ans (2009-2011). Comme démontré dans la section suivante, des efforts continueront cependant d'être consacrés pour soutenir la reprise économique.

Environ le quart du budget total provient du Fonds du Québec, alors que l'autre 75 % provient du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec tient compte de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

Le budget d'intervention est réparti entre les sept unités, soit les six centres locaux d'emploi et le bureau de la direction régionale, à qui l'administration de certains services régionalisés est confiée.



4.3 Budget des services de la solidarité sociale

Les budgets dont devrait disposer la région pour l'aide de dernier recours en 2011-2012 sont estimés à près de 50 millions de dollars. Les budgets énoncés visent les deux programmes d'aide financière de dernier recours, soit le Programme d'aide sociale et le Programme de solidarité sociale. S'ajoutent des budgets spécifiques pour faire de l'intervention auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale : le programme Alternative jeunesse, les programmes d'aide et d'accompagnement social pour les volets Devenir, Interagir et Réussir ainsi que le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources.

Alternative jeunesse est une approche adaptée pour les jeunes de moins de 25 ans qui les encourage à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle en leur offrant une alternative à l'aide financière de dernier recours.

Les programmes d'aide et d'accompagnement social offrent un accompagnement personnalisé aux prestataires des programmes d'assistance sociale qui ne sont pas prêts à intégrer, à court ou à long terme, le marché du travail. Ainsi, des projets particuliers seront offerts par des organismes du milieu afin, soit de les préparer à participer à une mesure ou à un programme offert par les services publics d'emploi, soit d'améliorer leur situation et aller de l'avant dans leur cheminement personnel et social.

En vigueur depuis le 1er mai 2003, le Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources permet d'aider financièrement les travailleuses et les travailleurs qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif afin de leur permettre de demeurer dans la région où ils occupaient un emploi, de conserver leurs actifs (biens, avoir liquide) et de leur éviter de faire appel à l'aide financière de dernier recours.

Annexe 1

Liste des centres locaux d'emploi
Abitibi-Témiscamingue

Centre local d'emploi d'Amos 262, 1re Avenue Est Amos (Québec) J9T 1H3 1 800 567-6507 ou 819 444-5287	**Rose Henri, directrice**
Centre local d'emploi de La Sarre 655, 2e Rue Est La Sarre (Québec) J9Z 2Y9 819 339-7901	Solange Alain, directrice
Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda 189, avenue Murdoch, 1er étage Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3 1 800 263-9583 ou 819 763-3583	Manon Dickey, directrice
Centre local d'emploi de Senneterre 481, 7e Avenue Ouest, C.P. 818 Senneterre (Québec) J0Y 2M0 1 800 363-2258 ou 819 737-2258	Clément Lemieux, directeur
Centre local d'emploi de Val-d'Or 186, avenue Perreault Val-d'Or (Québec) J9P 2H5 1 877 229-0538 ou 819 354-4842	Clément Lemieux, directeur
Centre local d'Emploi de Ville-Marie 1B, rue Notre-Dame Nord Ville-Marie (Québec) J9V 1W5 1 800 463-3931 ou 819 629-6213	Fanny Tremblay, directrice
Direction régionale Emploi-Québec 180, boulevard Rideau, RC 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9 1 877 253-4001 ou 819 763-3226	**Francis Riou, directeur régional** **Marc Deschesnes, directeur de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail et des services aux entreprises** **Rachel Huot, directrice du soutien aux opérations des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale**

Annexe 2

Conseil régional des partenaires du marché du travail Abitibi-Témiscamingue

Membres représentant la main-d'œuvre	Donald Rheault, vice-président CRPMT et président du Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN) Gilles Chapadeau, conseiller régional, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Réjean Comeau, président, Fédération de l'Union des producteurs agricoles de l'Abitibi-Témiscamingue (UPA) Jacqueline Goyer, secrétaire et responsable de la formation, Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CNS) Diane F. Raymond, conseillère régionale, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) Marc Thibodeau, représentant, Syndicat des métallos Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec (FTQ)
Membres représentant les entreprises	Marcel H. Jolicoeur, président CRPMT et directeur au développement des affaires Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Génivar Francis Larochelle, surintendant ressources humaines, AbitibiBowater Robert Mailhot, vice-président des ressources humaines, Corporation minière Osisko Natacha Martel, propriétaire et graphiste, La Petite Fleur publicité et design Gilles St-Michel, marchand associé Canadian Tire Martin Veilleux, directeur général, Chambre de commerce d'Amos-région
Autres membres	Daniel Marcotte, vice-président CRPMT et directeur général, Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (milieu de la formation) Josée Beaulé, directrice, Carrefour Jeunesse-emploi du Témiscamingue (milieu communautaire) Gaétan Gilbert, président, Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (milieu de la formation) Francine Guertin, directrice régionale, Vision-Travail (milieu communautaire) Johanne Jean, rectrice de l'UQAT (milieu de la formation) Marc Nantel, président, Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue (milieu de la formation)
Secrétaire du CRPMT et membre votant	Francis Riou, directeur régional Emploi-Québec
Membres non votants	**Louise Bilodeau**, directrice régionale, MELS **Yves Drolet**, directeur régional MDEIE **Suzanne Ménard**, directrice régionale MICC **Denis Moffet**, directeur régional MAMROT
Observateurs	**Luc Bélisle**, directeur général, Conférence régionale des élus (CRÉ) **Jamie Houle**, coordonnatrice, Service de développement des ressources humaines des Premières Nations **Lise St-Amour ou Normand Mongeau**, Agence de la santé et des services sociaux

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

---

[i] Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), moyenne annuelle 2010

[ii] Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), moyenne annuelle 2010

[iii] Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), moyenne annuelle 2010

[iv] Portail DPIMT, Base de données, Ressources humaines et développement des compétences, Tableaux de l'assurance-emploi, septembre 2009

[v] Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), Direction générale des politiques. Emploi-Québec, Direction régionale Abitibi-Témiscamingue, Compilation des données mensuelles de novembre 2009-2010

[vi] Taux d'assistance sociale, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), DGARES, Direction de la statistique du Québec, mars 2010 et janvier 2011

[vii] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Perspectives sectorielles 2010-2014

[viii] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Perspectives professionnelles 2010-2014

[ix] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Perspectives sectorielles 2010-2014

[x] Statistique Canada, Recensement 2006 et Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), 2010

[xi] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements 2010

[xii] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements 2010

[xiii] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements 2010

[xiv] Éléments de réflexion en matière d'adéquation formation-emploi, Emploi-Québec, Direction générale adjointe de la planification, du marché du travail et de la conformité – Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail, décembre 2010

[xv] Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de compétences des établissements 2010